

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN LUIS DE BUIN  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Metropolitana, Santiago

## **I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/a la Director/a del Hospital San Luis de Buin le corresponderá liderar y gestionar las áreas técnica, asistencial y administrativa del establecimiento, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, los lineamientos Ministeriales, del Servicio de Salud y la normativa legal vigente. Además de liderar la gestión del cambio del actual modelo asistencial al nuevo modelo hospitalario, en el marco de la reposición del establecimiento, consolidando el carácter de centro de referencia para las comunas de Buin y Paine, que entregue una atención de salud integral y de excelencia a usuarios, niños, niñas, adolescentes y adultos, de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo 2º del DFL N° 27 de 24 de Agosto de 2017, Ministerio de Salud.

### **1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en dirección y gestión en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará tener experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-07-2018  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras M.

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

**1.4  
ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	479
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 8.910.613.000

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL CARGO**

Al cargo de Director/a del Hospital San Luis de Buin, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo estratégico del equipo directivo, así como de un proceso asistencial y técnico administrativo eficiente, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo Integral de gestión del establecimiento y del presupuesto vigente, con énfasis en la eficiencia, calidad y atención integral al usuario.
2. Conducir el establecimiento, para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de la gestión, plan de salud y modelo integral de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Metropolitano Sur, y las prioridades establecidas por la autoridad sanitaria regional y nacional.
3. Dirigir, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento, velando por la administración adecuada de recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, así como por el cumplimiento de los compromisos de gestión, de las garantías explícitas de salud (GES) y de las prestaciones no GES definidas con el gestor de redes y el fondo nacional de salud (FONASA).
4. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, el intersector y la Red Asistencial pública y privada, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el fin de dar respuesta a las necesidades de la comunidad objetivo.
5. Dirigir en el ámbito de su competencia, el uso de la información actualizada a la situación de salud intrahospitalaria, generando estrategias de mejora continua.
6. Reconocer como actores a los usuarios, fomentando el acercamiento, el diálogo la información simétrica, la búsqueda de opinión y aportes de los ciudadanos para enfrentar los problemas y potenciar las oportunidades. A través del, Consejo Consultivo de Ciudadanos, Cuenta Pública Participativa, Presupuestos Participativos, Comité Intercultural, entre otras iniciativas.
7. Liderar al equipo directivo y funcionarios del hospital para contribuir a cumplir los objetivos y tareas propias del desarrollo del proyecto de reposición del Hospital, en las diferentes etapas del mismo, previamente definidas con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

## 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo del/a Director/a del Hospital San Luis de Buin está compuesto por:

- **Subdirección Médica**, le corresponde asesorar y colaborar con el director del establecimiento en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud, como también en la supervisión de las actividades de orden asistencial hospitalaria. Coordinar y supervisar la distribución del personal entre los distintos servicios clínicos. Lo que deberá ser autorizado por la dirección. Controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos aprobados por la dirección del hospital.
- **Subdirección Administrativa**, le corresponderá participar directamente en la gestión específica del Hospital San Luis de Buin en asuntos relativos a recursos humanos, recursos físicos, adquisiciones generación de información estadística y financiera y contable, convenios y tecnologías de la información.

Asimismo, el/la Director/a trabaja con los funcionarios de los siguientes comités que funcionan dentro del establecimiento:

- Comité de Infecciones Intrahospitalarias.
- Comité de Higiene y Seguridad.
- Comité de Farmacia.
- Comité Operativo de Emergencia.
- Comité de Auditoría.
- Comité Técnico Administrativo
- Consejo Participación Ciudadana

Este equipo es el responsable de las decisiones operativas y estratégicas de mayor impacto en la institución. Además, el/la Director/a del Hospital se relaciona con toda la dotación a través de su equipo directo.

## 2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

### Clientes Internos:

El/la Director/a del Hospital San Luis de Buin, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con toda la dotación del establecimiento, además de vincularse con:

- El/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a subdirección médica, Subdirección Administrativa y Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento, en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Distintas organizaciones gremiales del establecimiento.

### Clientes Externos:

- Para el/la Director/a del hospital el principal cliente externo es la población beneficiaria del hospital y la red asistencial con la que se relaciona directamente.

- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Directivos de la red.

**Actores Claves:**

- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Municipios de Buin y Paine
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Asociaciones de Funcionarios:

Nº de asociaciones gremiales:

Asociación	Nº Afiliados
Fenats	226
Apruss	67

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer y consolidar un modelo de salud hospitalario centrado en las personas, integral e integrado en redes asistenciales.	<p>1.1 Disminuir los tiempos de espera para atención de especialidades y cirugías electivas.</p> <p>1.2 Elevar los niveles de satisfacción de los niños y adultos durante su proceso de atención.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar estrategias que permitan el aumento de resolutivez del establecimiento complementándose con la red asistencial.</p>
2. Alcanzar y mantener el equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva de la institución, dentro de las políticas financieras del servicio y el ministerio.	<p>2.1 Diseñar y ejecutar planes orientados al uso eficiente de los recursos y la mantención del equilibrio financiero del hospital.</p> <p>2.2 Generar un plan de incremento de los ingresos propios del establecimiento.</p>
3. Fortalecer el desempeño de los equipos de trabajo de su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.	<p>3.1 Desarrollar e Implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales y la política de gestión y desarrollo de personas.</p> <p>3.2 Fomentar una cultura hospitalaria de respeto por los derechos de los pacientes.</p>

	<p>3.3 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo que permita entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población inmigrante y otras, considerando la diversidad socio - cultural de la población.</p>
<p>4. Liderar las distintas etapas del proyecto de reposición del establecimiento en los distintos ámbitos de la gestión del Hospital.</p>	<p>4.1 Implementar estrategias y acciones colaborativas que contribuyan al desarrollo y/o implementación de distintas áreas temáticas del Proyecto de reposición del Hospital.</p> <p>4.2 Liderar el proceso de gestión del cambio al interior del establecimiento con foco en el nuevo modelo hospitalario.</p> <p>4.3 Liderar el proceso de participación ciudadana en el nuevo modelo de gestión hospitalaria.</p>
<p>5. Modernizar la plataforma tecnológica en para establecer mayor vinculación con la comunidad.</p>	<p>5.1 Desarrollar e implementar herramientas informáticas que permitan gestión sanitaria de calidad.</p> <p>5.2 Lograr la integración de los sistemas propios, con las aplicaciones de otros organismos externos.</p>

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

##### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

###### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

###### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

###### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

**3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO\***

	<b>CRÍTICA / COMPLEMENTARIA<sup>2</sup></b>
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>A4. GESTIÓN DE REDES</b> Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b> Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>	<b>CRÍTICA</b>

\* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarias según se defina para cada concurso.

<sup>2</sup> Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	435
<b>Dotación de Planta</b>	162
<b>Dotación a Contrata</b>	273
<b>Personal a Honorarios</b>	44
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 8.910.613.000

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO Y HOSPITAL

#### **Objetivos Estratégicos institucionales del Servicio de Salud Metropolitano Sur:**

1. Asegurar el funcionamiento de las redes y macroredes asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, con especial énfasis en prioridades sanitarias y gestión de Listas de Espera, considerando en ello también, la resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales y/o producidos por el hombre.
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias, a través de la provisión de dichas tecnologías con criterios de equidad y responsabilidad fiscal.
3. Mejorar la gestión en la Atención Primaria en red, logrando una mayor resolutivez y integralidad a través del modelo de salud familiar integral y comunitario, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, en un marco de participación intersectorial y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
5. Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, para fortalecer la red pública de salud.
6. Incrementar el control social, la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos vulnerables.
7. Promover y potenciar políticas de buen trato. Se busca generar un trato más humano, respetuoso, digno y cuidando de resguardar siempre los derechos de nuestros usuarios y entre todos quienes formamos parte del Servicio.

#### **Clientes Institucionales del Servicio de Salud Metropolitano Sur.**

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.



2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.

### **Misión del Hospital San Luis de Buin:**

“Ser un establecimiento de salud asistencial y docente, inserto en la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur, que asume sus compromisos de servicio público en salud con un recurso humano comprometido en su desarrollo integral y en la capacitación permanente, entregando un servicio integral de salud pública a nuestra población de Buin y Paine, a través de acciones oportunas, eficaces y eficientes, en un ambiente grato, haciendo partícipe a la familia, la comunidad organizada y la red asistencial de Buin y Paine”

El Hospital San Luis de Buin, es un hospital de mediana complejidad y posee las especialidades de Medicina, Cirugía, Pediatría, Ginecología – Obstetricia y Psiquiatría. La red asistencial, incluye consultorios de atención primaria y centros de salud distribuidos entre las comunas de Buin y Paine.

En la actualidad, el hospital tiene una dotación de 102 camas básicas atendiendo una población cercana a los 145 mil habitantes de las comunas de Buin y Paine.

Administrativamente depende del Servicio de Salud Metropolitano Sur, teniendo como centro de derivación al Hospital Barros Luco para la atención de adultos, neonatología y algunas especialidades pediátricas, y el Hospital Exequiel González Cortés, ambos ubicados en la Comuna de San Miguel.

Cuenta con hospitalización y atención de urgencia las 24 horas del día, recibiendo a su vez las referencias de los consultorios urbanos de Maipo, Paine y Buin; Y de las postas rurales Amanecer Campesino, Alto Jahuel, Huelquén, Valdivia de Paine, Viluco, Chada, Abrantes, Pintue, Rangue y Linderos. Tiene además un alto porcentaje de población flotante generada por los trabajos temporeros agrícolas, que en el hoy sobrepasa los 6 meses al año.

El área de influencia, está compuesta por las comunas de Buin y Paine, abarcando una superficie territorial de 1034 km<sup>2</sup>. Limitando al norte con San Bernardo, al este con la comuna de Pirqué, oeste con la Comuna de Melipilla, suroeste con la Comuna de Alhué y al Sur con la Comuna de Mostazal.

Los principales indicadores de atención ambulatoria y hospitalaria del Hospital San Luis de Buin, son:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2015</b>	<b>AÑO 2016</b>	<b>AÑO 2017</b>
Consultas Atención de Urgencia	75.011	60.879	52.486
Consultas Especialidades	19.568	21.354	24.257
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	2.479	2.418	1.895
Intervenciones Quirúrgicas Menores	1.666	934	312

<b>INDICADORES HOSPITALARIOS</b>	<b>AÑO 2015</b>	<b>AÑO 2016</b>	<b>AÑO 2017</b>
Nº Camas (Dotación)	102	102	102
Nº Egresos	5.949	5.570	5.457
Índice Ocupacional	77%	72%	74%
Índice de Letalidad	2,71	3,27	3,67
*Promedio Días de Estadía	4,7	4,8	4,9

*\*calculado con todos los niveles de cuidado.*

El Hospital San Luis de Buin, ha terminado su gestión al 31 de diciembre de 2017, con una deuda de \$ 157.550.248, la cual al 30 de junio de 2019, asciende a \$ 52.361.538.

**Lista de Espera Actual:**

	<b>Lista Espera</b>				
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>TOTAL</b>
Consulta Nueva de Especialidad	9	37	1.609	2.386	<b>4.041</b>
Intervención Quirúrgica	-	-	213	169	<b>382</b>

**4.3  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana

De los desafíos gubernamentales definidos, el Hospital San Luis de Buin debe centrar sus esfuerzos en consolidar sus indicadores satisfactorios de tiempos de espera, calidad de la atención y potenciar la dignidad y oportunidad de la atención, en el contexto de la red asistencial del Servicio de Salud.

#### **4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP**

Cabe señalar los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

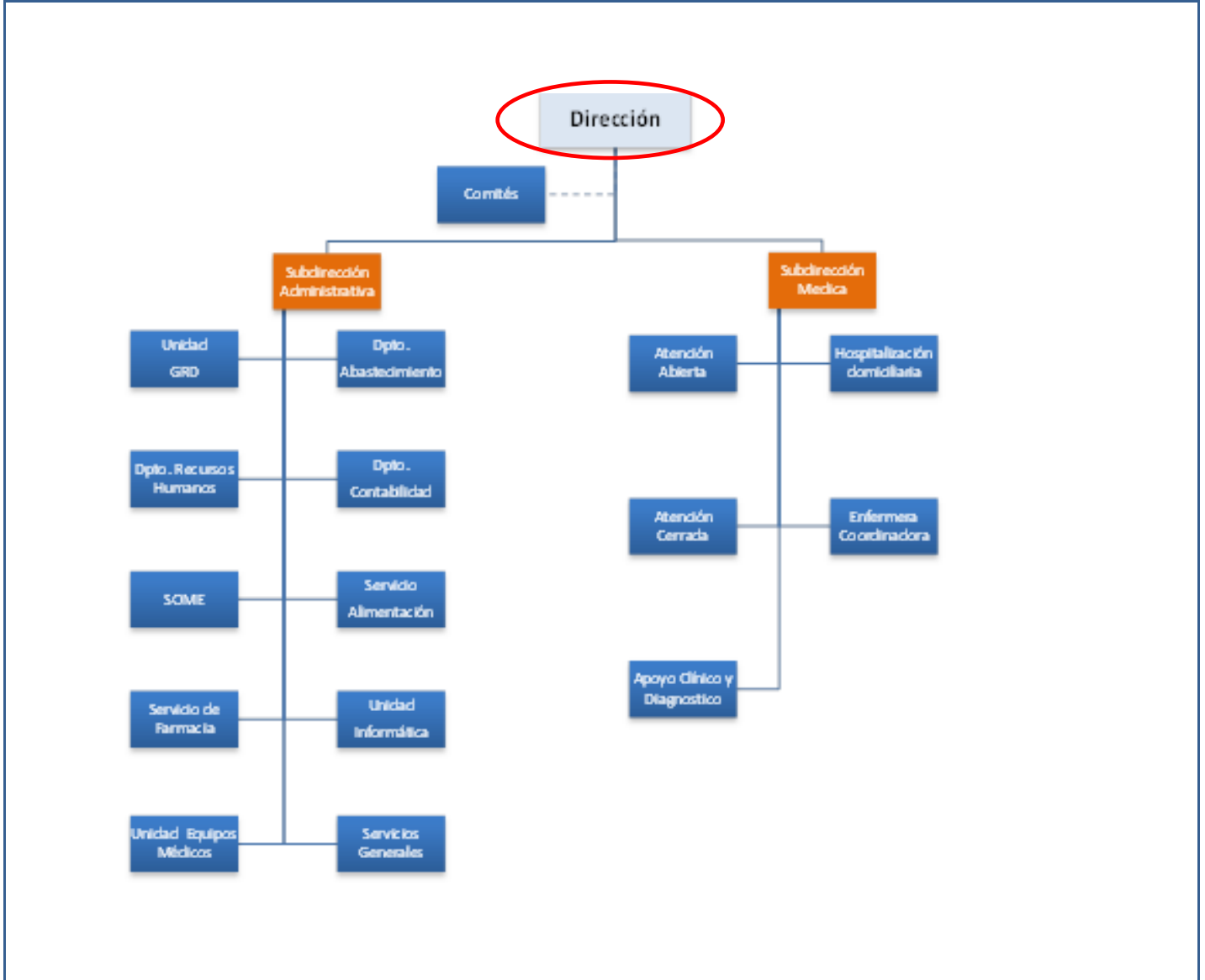
##### **Primer Nivel:**

1. Director/a Servicio de Salud.

##### **II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.
4. Director/a Atención Primaria.
5. Director/a de Hospital Barros Luco.
6. Director/a de Hospital Exequiel González Cortés.
7. Director/a de Hospital El Pino.
8. Director/a de Hospital Lucio Córdova.
9. Director/a de Hospital San Luis de Buin.
10. Director/a de Hospital El Peral.
11. Subdirector/a Médico de Hospital Barros Luco.
12. Subdirector/a Médico de Hospital Exequiel González Cortés.
13. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Barros Luco.
14. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Exequiel González Cortés.

### 5. ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



**6. RENTA**

El cargo corresponde a un **grado 6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.403.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.302.443.-	\$1.841.954.-	\$4.144.397.-	\$3.419.268.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.419.000.-</b>
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.290.564.-	\$1.832.451.-	\$4.123.015.-	\$3.402.804.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.403.000.-</b>

**\*Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

#### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

#### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

#### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los

convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones

disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

#### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

#### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

#### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

#### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado, por regla general.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la



docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago. Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

#### Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

#### Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista. (Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

#### Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8º, de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos, pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730

Finalmente, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.